

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO  
CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Riky Dwi Riyanto**

**NIM : 212018355**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO  
CABANG PALEMBANG**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Riky Dwi Riyanto**

**NIM : 212018355**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riky Dwi Riyanto

NIM : 212018355

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali dengan arahan kedua pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya sastra ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 19 Februari 2022

  
Riky Dwi Riyanto  
NIM.212018355

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang

Nama : Riky Dwi Riyanto  
NIM : 212018355  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I,

Pembimbing II,




**Fitantina, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0028026301**



**Anggreany Hustia S.E., M.M**  
**NIDN: 0110128301**

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zahra Trihandayani S.E., M.Si**  
**NIDN: 0229057501**

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

1. “Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah:”wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”. (QS. Al-isra :24)”
2. " Setiap manusia mempunyai proses dan jalannya sendiri untuk menggapai target, jalani dengan ikhlas, sabar, usaha dan do'a ". (Penulis)

### **Dengan Kasih dan Doa**

#### **Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Sudarso Paino dan Ibu Murniatuti,
2. Kakak kandungku Rendy Pratama,
3. Almamater Kebanggaanku.

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES INTI SOLUSINDO CABANG PALEMBANG”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Sudarso Paino dan Ibu Murniatuti, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan

segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

8. Teman-teman seperjuangan, Arif, Dimas, Ervan, Oki, Jaman, Chandra, Ilhan dan lain-lain yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 3.5 tahun diperkuliahkan.
9. Rekan Sejawat, Muhammad Wisnu Hidayat yang telah menemani penulis dalam melakukan penelitian di tempat yang sama serta memberikan banyak masukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2018 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Riky Dwi Riyanto  
NIM.212018355



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis .....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasionalisasi Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36

E. Data yang Digunakan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	38
G. Uji Instrumen.....	39
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. KESIMPULAN .....	75
B. SARAN.....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Terhadap Penyewaan Mesin Pompa Air (Dewatering Pump) Dalam 5 Tahun Terakhir.....	5
Tabel 1. 2	Hasil pra riset mengenai Motivasi di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang .....	6
Tabel 1. 3	Hasil pra riset mengenai Kompensasi di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang .....	7
Tabel 1. 4	Hasil pra riset mengenai Kepuasan kerja di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang .....	8
Tabel II. 1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Ini dengan Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel III. 1	Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala.....	35
Tabel III. 2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan PT. Sukse Inti Solusindo Cabang Palembang.....	37
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.3	Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan .....	55
Tabel IV.4	Distribusi jawaban responden variabel Motivasi .....	57
Tabel IV.5	Distribusi jawaban responden variabel Kompensasi .....	58
Tabel IV.6	Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja .....	60

Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel IV.8 Hasil Uji F .....	64
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	51
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	52
Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	53
Gambar IV.4 Karakteristik responden berdasarkan Usia .....	54

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa .....	79
Lampiran 2. Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian dari Lokasi Penelitian. ....	80
Lampiran 3. Daftar Kuisisioner.....	81
Lampiran 4. Fotocopy Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi. ....	84
Lampiran 5. Data Tabulasi Kuisisioner.....	85
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data dari SPSS .....	87
Lampiran 7. Tabel r, Tabel F, dan Tabel t.....	92
Lampiran 8. Biodata Penulis .....	95
Lampiran 9. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data SPSS .....	96
Lampiran 10. Hasil Cek Plagiasi .....	97
Lampiran 11. Sertifikat AIK.....	98

## **ABSTRAK**

**Riky Dwi Riyanto / 212018355 / 2022 / Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 54 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 47 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang. Hasil uji t didapatkan hasil bahwa ada pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 92,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

**Riky Dwi Riyanto / 212018355 / 2022 / The Influence of Motivation, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang /Human Resource Management.**

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and job satisfaction on employee performance at PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, together and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 54 employees, and the selected sample was 47 employees with a sampling technique using simple random sampling. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 5%. The results of this study indicate that motivation, compensation, and job satisfaction have a positive influence on employee performance at PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of motivation, compensation, and job satisfaction on the performance of PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. The results of the t-test showed that there was a partial effect of motivation, compensation, and job satisfaction on the performance of PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of motivation, compensation, and job satisfaction are able to contribute to the up and down of employee performance by 92.5%, while the rest is influenced by other factors outside of this study.

**Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan kemauan seseorang untuk mengerjakan kegiatan atau pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sebaik-baiknya. Kinerja sendiri ialah hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah ekspresi potensi seseorang dalam mencapai tanggung jawabnya dengan menerapkan standarnya sendiri, kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja karyawan yang baik bisa dilihat dari pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dimana motivasi sendiri merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu sudah menjadi tugas manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja dan moral yang tinggi serta rajin dalam bekerja. Motivasi ialah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan.



Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki harapan, keinginan, lingkungan kerja yang layak, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan baik berupa uang, barang langsung, ataupun tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014:97). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan itu sendiri. Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia

karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014:181).

Hal yang harus diperhatikan dalam bekerja selain motivasi dan kompensasi, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016:145) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah keadaan emosional karyawan yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Bekerja pada kondisi kerja yang kurang nyaman dalam waktu yang cukup lama tentunya akan mudah membuat karyawan merasa tidak betah. Rutinitas kerja yang monoton secara terus menerus, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Dikarenakan kondisi kerja yang kurang nyaman, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi memiliki motivasi, semangat dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sebab bagi mereka sudah sangat lelah dengan keadaan kondisi kerja yang kurang nyaman.

Fungsi dari motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, untuk memberikan semangat ataupun dorongan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga bisa mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari hubungan kerja karyawan yang harmonis, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan adanya Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi.

PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penyewaan Mesin Pompa Air atau bisa disebut dengan *Dewatering* yang biasa digunakan di pertambangan khususnya pertambangan emas, batubara, besi, tembaga, dan lainnya.

Alasan peneliti memilih perusahaan ini untuk dijadikan objek penelitian dikarenakan peneliti menemukan beberapa fenomena atau permasalahan yang menarik terkait tentang permasalahan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan yang peneliti temukan bahwasannya terdapat beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya yang dikarenakan hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis dilihat dari karyawan yang tidak saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan tim. Kurangnya penghargaan dari atasan kepada karyawan yang akan membuat semangat kerja karyawan menjadi menurun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini tentunya akan membuat kinerja karyawan disana menjadi menurun.

Berikut ini disajikan data mengenai pencapaian kinerja karyawan PT.

Sukses Inti Solusindo cabang Palembang :

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Terhadap Penyewaan**  
**Mesin Pompa Air (Dewatering Pump) Dalam 5 Tahun Terakhir**

<b>Tahun</b>	<b>Target Per Unit</b>	<b>Realisasi Per Unit</b>	<b>Presentase yang Tercapai</b>
2016	10	1	10 %
2017	20	9	45 %
2018	30	11	36 %
2019	30	15	50 %
2020	30	22	73 %
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>58</b>	

Sumber : PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan Tabel 1. 1 dapat dilihat bahwa jumlah penyewaan unit mesin pompa di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 masih belum mencapai target yang telah ditentukan, terlihat bahwa kinerja karyawan belum cukup baik dan belum optimal serta perlu ditingkatkan agar kedepannya bisa menggapai target perusahaan. Hasil kerja yang kurang maksimal menandakan rendahnya kinerja karyawan.

Peneliti juga melakukan observasi dan bertanya secara langsung pada beberapa karyawan dan diketahui permasalahan pada kinerja karyawan terkait dengan kuantitas pekerjaan yang kurang maksimal terlihat dari target jumlah unit penyewaan mesin pompa air yang belum mampu mencapai target pertahunnya. Waktu pengiriman unit mesin pompa ke lokasi penyewa yang terbilang cukup lama, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang masih suka menunda-nunda pekerjaan yang mengakibatkan pengiriman menjadi lebih lama dari estimasi waktu yang telah

ditetapkan. Hal ini juga disebabkan karena pengawasan yang kurang baik dari atasan dalam mengawasi kerja para karyawannya.

Peneliti pun membuat kuisisioner untuk 30 orang responden sebagai kuisisioner pra reset agar peneliti lebih yakin dengan fenomena atau permasalahan yang ada di lokasi penelitian.

**Tabel 1. 2**  
**Fenomena pra riset di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang**

No.	PERNYATAAN	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	9 (30%)	21 (70%)
2.	Karyawan diberi penghargaan pujian atas pencapaian kerjanya	11 (36,7%)	19 (63,3%)
3.	Karyawan dapat menggunakan peralatan dari perusahaan dengan baik	7 (23,4%)	23 (76,6%)
4.	Karyawan mendapatkan bonus insentif dari perusahaan	12 (40%)	18 (60%)
5.	Karyawan diberikan tunjangan yang memadai dari perusahaan	11 (36,6%)	19 (63,4%)
6.	Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan.	5 (16,6%)	25 (83,4%)
7.	Karyawan merasa puas dengan kondisi kerja di perusahaan	7 (23,4%)	23 (76,6%)
8.	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.	11 (36,6%)	19 (63,4%)
9.	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja dilokasi kerja	9 (30%)	21 (70%)

Sumber: Kuisisioner Pra Riset, 2021

Berdasarkan tabel 1. 2 diatas dapat diketahui permasalahan yang terjadi di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang ditemukan bahwasannya hubungan kerja di lokasi kerja terbilang kurang baik. Hal ini terlihat dari situasi dan kondisi

yang terjadi saat karyawan melakukan kerjasama tim. Misalnya : karyawan yang tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya penghargaan atau *reward* berupa pujian atas pencapaiannya dari atasan. Hal ini terlihat dari atasan yang kurang memperhatikan hasil kerja para karyawannya. Karyawan masih kurang baik dalam hal tanggung jawab. Hal ini pun terlihat dari karyawan yang masih asal-asalan dalam menggunakan peralatan yang ada diperusahaan, khususnya di area bengkel. Kurangnya motivasi karyawan akan berakibat pada penurunan kinerja pada karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.

Kurangnya kompensasi dimana perusahaan masih kurang memuaskan khususnya dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Hasil kuisisioner tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian insentif yang terlihat dari banyak karyawan yang tidak mendapatkan insentif atas prestasi kerja yang telah karyawan capai. Karyawan merasa kurang puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan. Hal ini terlihat dari pemberian tunjangan kesehatan yang kurang merata dari perusahaan, khususnya bagi karyawan di bagian kantor yang belum mendapatkan tunjangan kesehatan. Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai, hal ini terlihat dari alat-alat di area bengkel yang terbilang masih kurang lengkap dan terdapat beberapa peralatan yang sudah tidak layak pakai. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Karyawan kurang puas terhadap kondisi kerja yang kurang nyaman, hal ini bisa dilihat dari kondisi ruangan yang kurang rapih dan cenderung panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang bagus. Pemberian gaji yang tidak sesuai

terlihat dari karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari nominal gaji yang tidak sesuai dengan UMK Palembang. Karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerja yang tidak mendukung. Hal ini terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Kepuasan kerja juga menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari kuisioner pra reset tersebut mengindikasikan kurangnya semangat pada karyawan, ketidaksesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan, dan ketidakpuasan dalam kondisi kerja yang kurang memadai, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan cenderung asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena/ permasalahan yang ada di PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.**

## **2. Rumusan Masalah**

3. Adakah pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang ?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang ?
5. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang ?

6. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang ?

## **7. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang

## **8. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Palembang.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator, human resource management for management research*. Edisi 1, Cetak-an 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imtiyaz, D. F., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Iqbal Hasan (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten
- Mangkunegara. A.P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sari, T. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 397-400.

- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Edisi revisi, cetakan kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. M. P. E., Hartati, P. S., & Dewi, I. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(4), 1330-1342.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322-332.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta. Tamba, Anjelika.